

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Bekerja merupakan suatu kegiatan yang kompleks, menyangkut aspek fisiologis, psikologis, ekonomi, masyarakat, kematangan kepribadian dan aspek kekuasaan, sehingga dapat dikatakan bahwa manusia tidak dapat dilepaskan dari pekerjaan dan kerja merupakan salah satu cara untuk memenuhi kebutuhan manusia baik yang bersifat fisik, psikologis, maupun sosial. Aktivitas individu dalam perusahaan tidak dapat dipisahkan dari tanggung jawab kerja, tanggung jawab kerja sebagai salah satu perwujudan aktivitas karyawan dalam perusahaan, baik fisik maupun mental.

Setiap karyawan mempunyai tanggung jawab, hanya tingkat dan urgensinya yang berbeda-beda, tergantung pada beban tugas dan pekerjaan yang diserahkan kepadanya. Yang dimaksud tanggung jawab disini adalah kewajiban seorang karyawan untuk melaksanakan pekerjaan yang telah diserahkan kepadanya dengan sebaik-baiknya sesuai dengan peraturan.

Kesadaran dalam bekerja meliputi kesadaran seorang karyawan dalam mentaati peraturan dan sikap karyawan terhadap peraturan perusahaan, dengan tanggung jawab dan kesadaran kerja karyawan dapat dan selalu berusaha bekerja sesuai dengan peraturan dan tujuan yang ditetapkan. Jadi karyawan yang dalam bekerjanya memiliki tanggung jawab kerja dapat dikatakan bahwa mereka memiliki komitmen yang tinggi untuk keberhasilan suatu organisasi.

Karyawan bertanggung jawab terhadap pekerjaan mempunyai perasaan ikut memiliki perusahaan atau organisasi, diprediksikan menumbuhkan rasa tanggung jawab secara moral terhadap keberhasilan perusahaan atau organisasi, yang mana rasa

tanggung jawab diimplementasikan dalam sikap dan perilaku kerja yang baik. Hal tersebut jelas mencerminkan adanya komitmen yang tinggi dari karyawan, yang berimplikasi pada peningkatan efektifitas organisasi.

Adanya perasaan ikut memiliki dari karyawan mampu menumbuhkan nilai kerja berupa loyalitas dan pengabdian pada perusahaan atau organisasi. Pengabdian inilah menimbulkan tanggung jawab yang tinggi pada keberhasilan organisasi.

Tanggung jawab terhadap pekerjaan merupakan suatu hal yang penting karena dapat memperkuat dan meningkatkan efektifitas kerja dan juga merupakan rangkaian pengalaman peran yang apabila diurut dengan tepat menuju pada tingkat tanggung jawab, status, kekuasaan dan ganjaran. Sehingga secara psikologis karyawan terlibat dalam suatu pekerjaan untuk mengidentifikasi dirinya dengan perusahaan, maka karyawan dapat menciptakan kondisi kerja yang dapat mendukung pertumbuhan dan perkembangan kepribadiannya.

Kondisi dan situasi di CV Erna *Collection* cukup kondusif dan terkendali, tetapi masih di temukan beberapa kendala. Baik dalam bidang produksi, administasi maupun pemasaran. Normatifnya semua karyawan CV Erna *Collection* harus bekerja sesuai dengan beban kerja yang diberikan dan menjaga hubungan antarkaryawan kondusif. Tetapi hal tersebut belum dapat terwujud dengan baik, karena pihak direksi juga kurang memberikan evaluasi dan pengkajian terhadap setiap tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepada karyawan.

Berdasarkan hasil observasi yang dilakukan peneliti di CV Erna *Collection* Kudus diketahui beberapa karyawan yang kurang memiliki tanggung jawab dalam bekerja. hal ini dibuktikan dengan seringnya karyawan yang sudah berkeluarga meninggalkan tempat kerja tanpa ijin untuk menjemput anaknya. Memang hal tersebut adalah hal yang

wajar, sebagai seorang ibu (karyawati) untuk memperdulikan anaknya. Tetapi normatifnya sebagai seorang karyawan hendaknya mengajukan ijin kepada atasannya untuk meninggalkan tempat kerja.

Selanjutnya ditemukan pula perilaku beberapa karyawan yang kurang mampu menjalankan tugas dengan baik, rendahnya tingkat produktivitas, orientasi pada target yang selalu rendah, motivasi saat bekerja masih rendah, kurang sabar dan bekerja keras, tidak fokus pada detail setiap barang yang dikerjakan, selalu berpikir dan bertindak negatif, kurang komunikatif, tidak memiliki jiwa melayani, serta tidak mampu menjadi pendengar yang baik.

Berdasarkan penelitian Rahmi (2014) menyebutkan bahwa:

Para karyawan harus memahami pekerjaannya sebagai seorang karyawan dan tidak meminta lebih banyak dari pada haknya yang disesuaikan dengan kemampuan atau keahlian dimilikinya. Untuk itu para karyawan selayaknya memberikan loyalitasnya kepada perusahaan yang sudah memberikan kepercayaan dan fasilitas bagi para karyawan untuk berinovasi dalam kemampuan atau keahlian yang dimilikinya.

Untuk membantu karyawan CV Erna *Collection* dalam meningkatkan tanggung jawab dalam bekerja, peneliti menerapkan layanan bimbingan kelompok dengan teknik *self management*. Menurut Tohirin (2008: 170) bimbingan kelompok merupakan suatu cara memberikan bantuan (bimbingan) kepada individu (siswa) melalui kegiatan kelompok dalam layanan bimbingan kelompok dibahas topik-topik umum yang menjadi kepedulian bersama anggota kelompok. Menurut Jones (2011: 476) strategi *self management* adalah melibatkan membantu klien untuk mengamati perilakunya, menetapkan tujuan bagi dirinya sendiri, mengidentifikasi penguat yang cocok, merencanakan *graded steps* (langkah-langkah yang diberi nilai) untuk mencapai tujuannya, dan menetapkan kapan menerapkan konsekuensi.

Teknik perubahan perilaku *self management* merupakan salah satu dari penerapan teori modifikasi perilaku dan merupakan gabungan teori behavioristik dan teori sosial kognitif. hal ini merupakan hal baru dalam membantu konseli menyelesaikan masalah karena di dalam teknik ini menekankan pada konseli untuk mengubah tingkah laku yang dianggap merugikan yang sebelumnya menekankan pada bantuan orang lain.

Dalam penelitian ini teknik *self management* merupakan teknik yang digunakan peneliti dalam layanan bimbingan kelompok. Berdasarkan uraian latar belakang masalah di atas, peneliti menyusun skripsi yang berjudul “Meningkatkan Tanggung Jawab Kerja melalui Layanan Bimbingan Kelompok Teknik *Self Management* pada Karyawan CV Erna Collection Kudus” penelitian ini dilakukan pada tahun pelajaran 2017/2018.

1.2 Rumusan Masalah

Rumusan masalah dalam penelitian ini sebagai berikut:

- 1.2.1 Bagaimanakah kemampuan peneliti dalam layanan bimbingan kelompok teknik *self management* dalam meningkatkan tanggung jawab kerja pada karyawan CV Erna Collection Kudus?
- 1.2.2 Apakah tanggung jawab kerja yang dimiliki oleh karyawan CV Erna Collection Kudus dapat ditingkatkan setelah mendapatkan layanan bimbingan kelompok teknik *self management*?

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini sebagai berikut:

- 1.3.1 Mendeskripsikan keterampilan peneliti dalam layanan bimbingan kelompok teknik *self management* dalam meningkatkan tanggung jawab kerja pada karyawan CV Erna Collection Kudus.

1.3.2 Mendeskripsikan peningkatan tanggung jawab kerja yang dimiliki oleh karyawan

CV Erna *Collection* Kudus setelah pelaksanaan teknik *self management*.

1.4 Manfaat Penelitian

1.4.1 Manfaat Teoritis

Secara teoritis, penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi terhadap teori layanan bimbingan kelompok teknik *self management* dalam meningkatkan tanggung jawab kerja pada CV Erna *Collection*.

1.4.2 Manfaat Praktis

1. Direktur CV Erna *Collection*

Direktur CV Erna *Collection* dapat menggunakan hasil penelitian dalam memberikan perhatian terhadap tanggung jawab kerja para karyawan.

2. Karyawan CV Erna *Collection*

Karyawan CV Erna *Collection* dapat memiliki tanggung jawab kerja setelah penerapan layanan bimbingan kelompok teknik *self management*.

3. Peneliti

Peneliti dapat mendapatkan pengalaman dalam pengaplikasian layanan bimbingan konseling di luar sekolah.

1.5 Ruang Lingkup Penelitian

Ruang lingkup dalam penelitian ini adalah menjabarkan peran peneliti dalam pelaksanaan layanan bimbingan kelompok teknik *self management*, untuk meningkatkan tanggung jawab kerja pada karyawan CV Erna *Collection*.

1.6 Definisi Operasional

1.6.1 Tanggung Jawab Kerja

Tanggung jawab kerja dalam penelitian ini adalah sikap karyawan CV Erna *Collection* yang selalu menjunjung tinggi peraturan yang ditetapkan oleh perusahaan. Dengan tidak meninggalkan pekerjaan di tengah jam kerja, selalu meminta izin ketika meninggalkan lingkungan kerja, patuh dan taat dengan perintah dari atasan. Merapikan barang atau alat kerja setelah bekerja, menjaga kebersihan lingkungan kerja, datang dan pulang kerja sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan perusahaan.

1.6.2 Layanan Bimbingan Kelompok Teknik *Self Management*

Layanan bimbingan kelompok teknik *self management* merupakan layanan dalam bimbingan kelompok yang digunakan oleh peneliti dalam meningkatkan tanggung jawab kerja pada karyawan CV Erna *Collection* dengan mengajarkan kemampuan mengelola diri (*self management*) pada anggota kelompok (karyawan CV Erna *Collection*).

Dalam penerapannya, diawali dengan tahap awal yaitu pembentukan. Dimana peneliti memberikan penjelasan kepada anggota kelompok mengenai pengertian, tujuan, asas serta tata cara pelaksanaan layanan bimbingan kelompok teknik *self management*.

Tahap berikutnya merupakan tahap peralihan. Dimana tahap ini peneliti memperhatikan aktivitas anggota kelompok untuk memasuki tahap kegiatan, jika anggota kelompok dinilai masih belum siap untuk membahas topik layanan, maka peneliti mengulangi tahap awal (pembentukan). Tahap berikutnya yaitu tahap kegiatan, dimana tahap ini peneliti memimpin anggota kelompok untuk membahas topik layanan yang telah peneliti tentukan sebelumnya (topik tugas). Dan pada tahap ini pula peneliti memberikan teknik *self management*.

Teknik *self management* diawali dengan tahap pemantauan diri. Pada tahap ini peneliti meminta semua anggota kelompok mencatat perilakunya selama bekerja yang tidak menunjukkan tanggung jawab dalam bekerja, hal ini disebut sebagai *self management log*. Tahap kedua yaitu kendali stimulus, pada tahap ini peneliti mengajarkan kepada anggota kelompok untuk mengelakkan diri dari stimulus yang menyebabkan anggota kelompok tidak bertanggung jawab terhadap pekerjaannya. Tahap ketiga yaitu ganjar diri, tahap ini peneliti membimbing anggota kelompok untuk memberikan *reward* kepada diri sendiri ketika sudah muncul perubahan pada diri anggota kelompok. Perubahan yang dimaksud adalah meningkatkan tanggung jawab dalam pekerjaan. Pemberian *reward* tidak harus berupa materi, tetapi bisa dilakukan secara psikis. Salah satunya adalah dengan mensyukuri sekecil apapun perubahan yang telah dibuat oleh anggota kelompok. Perubahan tersebut juga harus dicatat pada *self management log*.

Tahap terakhir merupakan tahap pengakhiran, peneliti menyimpulkan hasil pertemuan layanan bimbingan kelompok teknik *self management*, peneliti bersama anggota kelompok menyepakati pertemuan lanjutan, kemudian peneliti menutup pertemuan dengan memimpin doa.